

Arbeitsrechtliche Regelungsprobleme in Mittel- und Osteuropa

Weiss, Manfred

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Weiss, M. (1994). Arbeitsrechtliche Regelungsprobleme in Mittel- und Osteuropa. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 1(3), 1-12. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-355673>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Manfred Weiss*

Arbeitsrechtliche Regelungsprobleme in Mittel- und Osteuropa**

Bei der Transformation der Arbeitsbeziehungen in den Ländern Mittel- und Osteuropas geht es vorrangig um die Frage, ob und inwieweit Anleihen bei Systemen westlicher Industrieländer gemacht werden können. Die in der Rechtsvergleichung bislang gewonnenen Erkenntnisse sind dazu angetan, äußerst aufwendige und komplexe Verfahren nahezulegen. Hinsichtlich der Übertragbarkeit einzelner Systemelemente ist zu größter Vorsicht zu mahnen. Die Notwendigkeit, möglichst schnell funktionierende Strukturen aufzubauen, zwingt jedoch, von dieser Idealvorstellung erhebliche Abstriche zu machen. Erforderlich ist der Mut zum pragmatischen Experiment. Die dabei auftauchenden Probleme werden in dem Beitrag ebenso diskutiert wie die Rolle, die auf westliche Experten in diesem Umstrukturierungsprozeß zukommt. Der Autor reflektiert insoweit seine eigenen einschlägigen Erfahrungen.

The basic question in reference to the transformation of industrial relations and labour law in Central and Eastern Europe is whether and in how far systems of western industrialised countries may serve as a model. The lesson of comparative law would be to proceed in a very complex and time consuming way, remaining very cautious towards any attempt to transfer elements of other systems. The need however, to build up functioning structures as quickly as possible leaves no choice but to reduce significantly this ideal approach. The courage to pragmatic experiments is necessary. The problems arising in this context are discussed in this contribution as well as the role of western experts in this process of restructuration. In this respect the author reflects his own extended experiences.

* Dr. Manfred Weiss, geb. 1940, Professor an der J.W.Goethe-Universität, FB Rechtswissenschaft, Postf. 11 19 32, 60054 Frankfurt/Main.

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsrecht, Rechtsvergleichung.

** Artikel eingegangen: 1.3.94, revidierte Fassung eingegangen: 27.4.94, akzeptiert: 8.7.94.

I. Der Zwang zum Pragmatismus

Die Transformation der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsrechts in den Ländern Mittel- und Osteuropas ist zum Testfall dafür geworden, ob und inwieweit Anleihen bei Systemen westlicher Industrieländer gemacht werden können. Die praktische Bedeutung dieser Frage ist ebenso evident wie ihr wissenschaftlicher Reiz. Es verwundert deshalb nicht, daß sie sowohl beim Europäischen Kongreß der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit vergangenes Jahr in Brüssel% als auch beim diesjährigen Europäischen Kongreß der International Industrial Relations Association in Helsinki% ausdrücklich zum Thema gemacht worden ist. Noch weniger erstaunt, daß ganze Heerscharen westlicher Experten aufgeboten werden, um im Auftrag unterschiedlichster Institutionen in Mittel- und Osteuropa auszuloten, ob und inwieweit die Segnungen des Arbeitsrechts westlicher Länder dort einen Nährboden finden können. Der Autor dieser Skizze hat selbst in einer Reihe dieser Länder einschlägige Erfahrungen sammeln können.% Entsprechend ist die im folgenden gegebene Einschätzung als Mischung aus Praxiserfahrung und wissenschaftlicher Analyse zu lesen.

Zuerst gilt es, an einige Grundeinsichten der Rechtsvergleichung im Arbeitsrecht zu erinnern, die in der allenthalben zu beobachtenden Exporteuphorie beim Transfer von Systemen oder Systemfragmenten in die Länder Mittel- und Osteuropas in Vergessenheit zu geraten scheinen. Das Arbeitsrecht - ebenso wie alle anderen Bereiche der Rechtsordnung - eines jeweiligen Landes ist das Produkt ganz bestimmter politischer, ökonomischer und kultureller Entwicklungen, die nur durch das Studium der Geschichte des jeweiligen Landes in ihrer Bedeutung erfaßt werden können (Kahn-Freund 1979, S. 1-17). So läßt sich etwa die gegenwärtige Struktur der deutschen Betriebsverfassung nur vor dem Hintergrund bis weit ins 19. Jahrhundert zurückreichender Gewerkschaftskonzeptionen und Arbeitgeberstrategien erklären (Weiss 1987, S. 149). Nur wenn die Brüche und Zufälligkeiten der historischen Entwicklung in Blick genommen werden, erhellt sich im übrigen das bis in die Gegenwart fortwirkende Gemisch von Spannungslage und Kooperation zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten, das auf der arbeitsrechtlichen Regelungsebene zu anderswie nur schwer nachvollziehbaren Kompromissen geführt hat. Nur eine solche historische Analyse macht im übrigen begreiflich, weshalb sich in Deutschland drei verschiedene Modelle der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat herausgebildet haben. Und nur ein vertieftes Studium der Geschichte der Arbeiterbewegung in Deutschland vermag schließlich Antwort auf die Frage zu geben, warum institutionalisierte Arbeitnehmerinteressenvertretung im Gegensatz zu vielen anderen Ländern in Deutschland eine so dominante Rolle gespielt hat und noch immer spielt. Für alle Elemente des deutschen Arbeitsrechts gilt im Prinzip dasselbe: nur eine weitgreifende, historisch ausholende und alle für die Gesellschaftsentwicklung relevanten Faktoren und Dimensionen einbeziehende Analyse vermag die gegenwärtige institutionelle Ausprägung dieses Teilbereichs der Rechtsordnung zu erklären.

Nicht nur die Genesis sondern auch die Wirkung des Arbeitsrechts - wie des Rechts insgesamt - ist kontextabhängig. Das heißt nicht mehr und nicht weniger, als daß das Arbeitsrecht seine Funktion nur im Zusammenwirken mit den rechtlichen und außerrechtlichen Rahmenbedingungen zu erfüllen vermag, in die es im jeweiligen Land eingebettet ist (Summers 1991, S. 176f.). So ist etwa die Präferenz für ein eher konfliktuelles oder eher kooperatives Gesamtklima von ausschlaggebender Bedeutung. Ein bei den Akteuren internalisierter Legalismus führt zu ganz anderen Konsequenzen als eine Mentalität, die dem Recht eher Hinweisharakter beimißt. Die Beispiele ließen sich beliebig vermehren.

Was für die Gesamtperspektive gilt, ist ebenso richtig für das Binnengefüge des Arbeitsrechts. Jedes Regelungsdetail, jede Institution, kurzum jedes Systemfragment ist in seiner Wirkung kontextabhängig von der Gesamtstruktur des Arbeitsrechts. Um dies am Beispiel des deutschen Arbeitsrechts zu verdeutlichen: das Tarifvertragssystem ist auf Gewerkschaften mit bestimmter Organisationsstruktur angelegt, in der die Makro- vor der Mikroorientierung überwiegt; das Gewicht von Betriebsverfassung und Arbeitnehmermitwirkung im Aufsichtsrat erschließt sich nur im arbeitsteiligen Zusammenwirken mit dem Tarifvertragssystem; der Stellenwert all dieser Institutionen hängt vom Umfang und der Intensität individualrechtlicher Schutzmechanismen ab; die Funktion individualarbeitsrechtlicher Regelungen muß wiederum im Zusammenhang mit sozialrechtlichen Flankierungen gesehen werden; und schließlich bemißt sich die Bedeutung aller Systemfragmente an der Qualität und Verfügbarkeit von Sanktions- und Implementierungsinstanzen wie etwa der Arbeits-, Sozial- und Verfassungsgerichtsbarkeit. Diese wenigen Andeutungen mögen genügen, um sinnfällig zu illustrieren, was mit Kontextgebundenheit gemeint ist.

Die Einsicht, daß die konkrete institutionelle Ausprägung des Arbeitsrechts ebenso wie seine Wirkung von den rechtlichen und außerrechtlichen Rahmenbedingungen im jeweiligen Land abhängig ist, mag

banal anmuten. Nimmt man sie ernst - was leider viel zu selten geschieht -, ergeben sich aus ihr zwei wichtige Schlußfolgerungen: Angesichts völlig anderer Traditionen und Umfeldbedingungen in anderen Ländern ist erstens äußerste Vorsicht geboten beim Versuch eines Transfers arbeitsrechtlicher Strukturen in andere Länder. Zweitens dürfte es wohl kaum möglich sein, einzelne Institutionen aus dem jeweiligen Zusammenhang herauszulösen und in den Kontext einer anderen Rechts- und Gesellschaftsstruktur zu verpflanzen. Weil dann die Rahmenbedingungen andere wären, würde sich zwangsläufig die Funktion der jeweiligen Institution, des jeweiligen Instrumentariums oder der jeweiligen Regelung verändern. Es kann deshalb nicht darum gehen, jeweilige Segmente einer Arbeitsrechtsordnung in ihrer konkreten Ausprägung auf andere Länder zu übertragen. Vielmehr ist im Kontext des Ursprungslandes sorgfältig auszuloten, welche Funktion eine jeweilige Institution im konkreten System erfüllt. Sollte diese Funktion für zweckmäßig erachtet werden, kann es durchaus Sinn machen, sie in ein anderes Land zu übertragen. Dazu bedarf es dort aber sorgfältiger Analyse aller Rahmenbedingungen, um dann entscheiden zu können, mit welchem möglicherweise ganz anderen, auf eben diese Rahmenbedingungen zugeschnittenen Instrumentarium diese Funktion im anderen Umfeld erfüllt werden kann. Kurzum: statt eines Institutionenvergleichs, bei dem einzelne Fragmente eines Gesamtsystems isoliert betrachtet und in ein neues System in mehr oder weniger identischer Ausprägung implantiert werden, ist ein wesentlich schwierigerer Funktionsvergleich erforderlich, bei dem es gilt, alternative institutionelle Arrangements zu entwickeln, die in den Kontext des jeweiligen Landes hineinpassen.

Leider ist die Einsicht in die Notwendigkeit solch komplexen und aufwendigen Vorgehens bei den derzeit in Mittel- und Osteuropa mit der Restrukturierung des Arbeitsrechts befaßten Kräften alles andere als Gemeingut. So verstellt etwa die oft anzutreffende Faszination für das deutsche Modell der Betriebsverfassung und der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat großer Unternehmen sehr leicht den Blick dafür, welche Rahmenbedingungen gegeben sein müssen, damit ein solches System ebenso oder zumindest ähnlich funktioniert wie in Deutschland. Die naive Vorstellung, den Bedürfnissen der deutschen Wirtschaft als potentiellem Investor entgegenzukommen, wenn die institutionelle Ausprägung des Arbeitsrechts mit der zuhause möglichst identisch ist, entfaltet eine eher verhängnisvolle Zugkraft. Nicht selten wird dabei auf das Beispiel des ungebrochenen Systemtransfers westdeutscher Strukturen in die neuen Bundesländer verwiesen, ohne zu begreifen, daß dort bei einer im übrigen bis nach dem zweiten Weltkrieg gemeinsamen historischen Tradition alle Rahmenbedingungen in einer Weise angeglichen werden (im einzelnen vgl. Wlotzke 1993), die sich die auf ihre kulturelle und politische Eigenständigkeit pochenden Länder Mittel- und Osteuropas mit gutem Grund verbitten würden. Ostdeutschland ist deshalb ein Sonderfall, aus dem für Mittel- und Osteuropa insoweit keine Rückschlüsse gezogen werden können (Weiss 1991). Das aber bedeutet, daß gegenwärtig die praktische Hauptaufgabe vor allem darin besteht, vor vorschneller Kopie westlicher Modelle zu warnen und eine der Komplexität der Probleme gerecht werdende Sicht zu vermitteln. Hierbei können die Erfahrungen, die in der Europäischen Gemeinschaft mit dem von vorneherein zum Scheitern verurteilten Versuch der gemeinschaftsweiten Etablierung von Systemstrukturen eines Mitgliedslandes (etwa der deutschen Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat) gemacht wurden (hierzu Rood 1992, S. 319f.; Weiss 1990, S. 421 f.), von Nutzen sein. Nur allzu oft werden allerdings diese Erfahrungen verdrängt.

Nun ist nicht zu verkennen, daß die hier vorgeschlagene Methode überaus organisations- und zeitaufwendig ist und deshalb mit dem legitimen Anliegen der jeweiligen Länder, möglichst schnell über arbeitsrechtliche Strukturen zu verfügen, in Zielkonflikt gerät. Das zwingt zu

pragmatischem Vorgehen, bei dem wenigstens ansatzweise die skizzierten Desiderate zum Tragen kommen, ohne daß selbstverständlich eine Funktionsanalyse im erwünschten Ausmaß vorgenommen werden kann. Weithin geht es in der Praxis nur darum, evidente Fehlentwicklungen durch allzu unreflektierte Kopie westlicher Modelle zu vermeiden. Alles, was etabliert wird, steht unter dem Vorbehalt alsbaldiger Korrektur. Die Experimentiersituation des "trial and error" beherrscht nolens volens die Szene. Eine Alternative hierzu ist nicht in Sicht.

Bei den limitierten Möglichkeiten, die die realen Zwänge belassen, sind zwei Strategien von herausragender Bedeutung. Zum einen ist es wichtig, das gesamte Spektrum der in westlichen Industrieländern entwickelten Lösungsansätze zu vermitteln, um dadurch sog. "Modelle" zu relativieren und gleichzeitig innovative Regelungsphantasie freizusetzen. Zum andern ist es unerlässlich, ein Verfahren zu initiieren, das möglichst vielen Akteuren (Gewerkschaften etc.) Gelegenheit gibt, sich einzubringen und dadurch über längere Zeit hinweg einen Kommunikationsprozeß zu organisieren. Nur so ist es möglich, Erwartungshaltungen und vorgeprägte Vorstellungen der jeweiligen Akteure zu eruieren und dadurch über die im jeweiligen Land virulenten Determinanten ein einigermaßen klares Bild zu gewinnen. Gleichzeitig wird so ein Lernprozess etabliert, von dem die westlichen Berater ebenso profitieren wie die an den in Aussicht genommenen Regelungen unmittelbar Interessierten. Nur diese durchgängige Einbindung aller Akteure bietet im übrigen eine reelle Chance auf Reduzierung der vielfältigen Implementierungsschwierigkeiten. Kurzum: die vorparlamentarische Erarbeitung von Gesetzesentwürfen darf nicht lediglich in Kooperation mit der Ministerialbürokratie erfolgen, wenn die Chance auf Akzeptanz durch die Betroffenen nicht von vorneherein verspielt werden soll. %

Anzukämpfen gilt es schließlich gegen ein verfestigtes Vorverständnis, das aus den Zeiten des realen Sozialismus ungebrochen die Wende überdauert hat: daß nämlich die Realität schon in Griff zu bekommen sei, wenn nur die richtigen Gesetze erlassen sind. Dieser naive Gesetzesfetischismus - so scheint es - wird in absehbarer Zeit nicht auszurotten sein.

Aus den bisher angestellten Überlegungen folgt gewissermaßen zwangsläufig, daß es nicht möglich ist, ein inhaltliches Konzept für die Länder Mittel- und Osteuropas vorzustellen. Dies müßte aus den dargelegten Gründen für jedes Land unterschiedlich ausfallen. Es kann deshalb in dieser Skizze nur darum gehen, die besonders neuralgischen Punkte anzudeuten. Um zu begreifen, welche immensen Probleme der Paradigmawechsel vom Plan zum Markt und vom totalitären Staat zur freiheitlichen Demokratie für das Arbeitsrecht aufwirft, ist es notwendig, sich der für das Arbeitsrecht zu Zeiten des realen Sozialismus charakteristischen Züge zu erinnern.

II. Das Arbeitsrecht vor der politischen Wende

Im realen Sozialismus waren es vor allem zwei Komponenten, die dem Arbeitsrecht sein Gepräge gaben: Planerfüllung und Sicherung der Vollbeschäftigung. Arbeitsrecht war zuallererst ein Instrument, um die Erfüllung der Planvorgaben sicherzustellen (Weiss 1990, S. 1f.). Andererseits war in allen Verfassungen der mittel- und osteuropäischen Staaten ein Recht auf Arbeit verankert, das allerdings nicht nur jedem Arbeitswilligen einen Arbeitsplatz sicherte, sondern auch jeden Arbeitsfähigen - zumindest im Prinzip - zur Arbeit verpflichtete (Kollonay-Lehoczky 1993, S. 31f.). Daraus wird deutlich, daß ein Arbeitsmarkt im westlichen Sinne nicht existieren konnte. Arbeitsrecht war vielmehr eingebunden in ein System der Arbeitsplatzbewirtschaftung, das die Planerfüllung und die Umsetzung des Rechts auf Arbeit gleichermaßen zum Ziel hatte.

Arbeitsvertragsfreiheit hatte in einem solchen System zwangsläufig nur eine marginale Bedeutung. Sie wurde nur eingeräumt, soweit sie den Interessen an Planerfüllung nicht zuwider lief.

Es ging primär darum, die Rolle, die der einzelne in der Arbeitswelt zu spielen hatte, so weit wie möglich zu prädestinieren. Wesentliches Instrument in diesem Kontext waren die Kollektivverträge, die jedoch - wie zu zeigen sein wird - mit autonomen Tarifverträgen westlicher Prägung bestenfalls den Namen gemein haben. Aus dem skizzierten Ansatz ergibt sich, daß individuelle Rechte selbstverständlich nur geltend gemacht werden konnten, wenn sie mit dem gesellschaftlichen Gesamtinteresse und den Planvorgaben nicht in Widerspruch gerieten. Um eine mißbräuchliche Durchsetzung individueller Positionen zu unterbinden, war eine verfahrenstechnische Sicherung eingebaut: die Rechtsdurchsetzung war weitgehend von der gewerkschaftlichen Billigung abhängig.

Die Schlüsselrolle in diesem System kam den Gewerkschaften zu. Diese hatten allerdings nur eine entfernte Ähnlichkeit mit Gewerkschaften westlicher Prägung. Zwar wurden auch sie - wie im Westen - als Interessenvertretung der Werktätigen begriffen. Doch ihre primäre Aufgabe bestand darin, die Arbeitsproduktivität zu steigern und die Planerfüllung zu garantieren (Szubert 1993, S. 142). Funktional waren sie nichts anderes als der verlängerte Arm der kommunistischen Partei. Zwischen ihnen und der Partei eine klare Demarkationslinie zu ziehen, fiel schwer. Da jedoch der herrschenden Ideologie zufolge die Interessen der Partei, der Regierung, der Gewerkschaften und der Werktätigen als identisch begriffen wurden, bereitete die aufgespaltene Loyalität der Gewerkschaften - zumindest auf der ideologischen Ebene - keine Probleme. Die Gewerkschaften hatten im übrigen das Monopol über eine Vielzahl von Sozialeinrichtungen (Unterstützungsfonds, Ferienheime etc.), für deren Inanspruchnahme die Gewerkschaftsmitgliedschaft Voraussetzung war (Szubert 1993, S. 142). Dies erklärt den exorbitant hohen Organisationsgrad.

Nun bestand - wie bereits angedeutet - eine der Hauptaufgaben der Gewerkschaft darin, Kollektivverträge mit der Regierung bzw. mit einzelnen Kombinat abzuschließen. Dabei ging es jedoch weniger um Kompromißfindung in einem Interessenkonflikt - wie dies für Tarifverträge im westlichen Kontext charakteristisch ist - als vielmehr um Konkretisierung der oft sehr vagen Planvorgaben. Funktional handelte es sich eher um die staatliche Gesetzgebung spezifizierende Verordnungen als um Tarifverträge westlicher Prägung. Da es den Interessenkonflikt zwischen Staat und Partei einerseits und Gewerkschaften bzw. Werktätigen andererseits per definitionem nicht geben durfte, waren Konfliktlösungsinstrumente entbehrlich. Streik und Aussperrung wurden nicht nur als mit dem System inkompatibel qualifiziert, sondern auch schlicht für überflüssig erachtet.

Eine wichtige - von Land zu Land graduell unterschiedliche - Rolle kam den Gewerkschaften bei der innerbetrieblichen Umsetzung der in Kollektivverträgen spezifizierten Planvorgaben zu. Dies reichte von weitgehender Kontrolle des Managements bis zu Möglichkeiten der Disziplinierung nicht systemadäquat funktionierender Werktätiger. In letzterem Kontext waren sie insbesondere die Hüter der sog. sozialistischen Moral mit weitgreifenden Befugnissen der Sanktionierung von Fehlverhalten.

Angesichts der fehlenden Autonomie der Gewerkschaften gab es ein kollektives Arbeitsrecht im westlichen Sinne nicht. Insoweit existierten lediglich Ähnlichkeiten der Begrifflichkeit, die allerdings dazu führten, daß allenthalben die traditionell nur norm- und institutionenorientierte Rechtsvergleichung Konvergenzen entdeckte, wo beim besten Willen keine auszumachen waren. % Allerdings ist einzuräumen, daß schon vor der politischen Wende zumindest in einigen Ländern (insbesondere Polen, ansatzweise auch Ungarn) Veränderung in Richtung auf größere

Gewerkschaftsautonomie beobachtet werden konnten (vgl. vor allem Sewerynski 1993, S. 452 ff.). Charakteristisch für die Länder Mittel- und Osteuropas waren Arbeitsgesetzbücher, in denen das Individualarbeitsrecht ebenso wie die daran gekoppelten Kompetenzen der Gewerkschaften umfassend geregelt waren. Sie enthielten ein zumindest teilweise beachtliches Schutzniveau, bei dem strikt darauf geachtet wurde, daß die in großer Zahl ratifizierten Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation respektiert und oft überboten wurden. Ausgeprägt war etwa der Schutz für besondere Personengruppen (Mutterschutz, Schwerbehindertenschutz etc.). Am Beispiel der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ließe sich allerdings zeigen, daß das im Gesetz erreichte Schutzniveau bei weitem keine Entsprechung in der Realität gefunden hat: zwischen gesetzlicher Regelung und deren praktischer Umsetzung klaffte zumindest hier eine große Lücke. Wie schon angedeutet, lag die Durchsetzung der individuellen Schutzpositionen weitgehend in der Hand der Gewerkschaften. Dazu kam eine mit den Gewerkschaften verflochtene aufgeblähte administrative Einrichtung: die Arbeitsinspektion. Entscheidend war das Fehlen einer unabhängigen Gerichtsbarkeit (Weiss 1991, S. 2). Der Idee der Gewaltenteilung wurde die Vorstellung der Einheit der Staatsgewalt entgegengestellt. Entsprechend kam es für die Gerichte darauf an, die rechtlichen Vorgaben so umzusetzen, daß sie mit der vorrangigen Aufgabe der Planerfüllung und dem Verhaltenskodex der sog. sozialistischen Moral nicht in Widerspruch gerieten. Arbeitsteilig waren die Gerichte demselben Ziel verpflichtet wie Regierung, Partei und Gewerkschaften. Das hier mit ebenso vergrößernden wie vielleicht allzu knappen Strichen skizzierte System des Arbeitsrechts hatte zum einen eine erzieherische Funktion: es war weitgehend auf Verhaltensbeeinflussung und Verhaltenskontrolle der Werktätigen angelegt. Konformitätsdruck und Zwang zur Demonstration von Wohlverhalten stimulierten in solchem Kontext begreiflicherweise nicht gerade Selbstverantwortlichkeit, autonome Entscheidungsfreude und Kreativität. Immerhin: Die Umsetzung des von Verfassungen wegen gewährleisteten Rechts auf Arbeit führte zu Vollbeschäftigung, aber gleichzeitig auch zu einer die Personalkostendimension vernachlässigenden und damit produktivitätsabträglichen Überbeschäftigung: einer der Gründe für den ökonomischen Kollaps dieser Länder. Angesichts der Preisfestsetzungspolitik war es möglich, die Relation zwischen Löhnen und Preisen so zu organisieren, daß die Werktätigen ihr - wenn auch oft bescheidenes - Auskommen hatten. Sie konnten vor allem ohne Sorge um den eventuellen Verlust des Arbeitsplatzes leben; nicht nur das Recht auf Arbeit, sondern auch das Recht auf Erhalt des Arbeitsplatzes war faktisch umgesetzt. Im übrigen wurde angesichts der das im Westen geläufige Ausmaß weit überschreitenden Integration der Frauen in die Erwerbstätigkeit eine Fülle von Einrichtungen und Maßnahmen entwickelt, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichterten. An all dies gilt es zu erinnern, um die gegenwärtige Bewußtseinslage der Menschen in diesen Ländern zu begreifen: das am verfügbaren Warenangebot ausgerichtete Einkommen, die Arbeitsplatzgarantie und die damit verbundene Arbeitsplatzsicherung verführen zu nostalgischer Verklärung nicht nur der realen Situation, sondern vor allem auch des Arbeitsrechts, dem weithin das Verdienst für diese Effekte zugeschrieben wird.

III. Die neuen Herausforderungen

Wenn es nun darum geht, wie das neue Arbeitsrecht in den Ländern Mittel- und Osteuropas aussehen soll, so ist erst einmal zu konstatieren, daß sich die Rahmenbedingungen verändert haben. Der Umbruch zur parlamentarischen, auf Gewaltenteilung angelegten Demokratie ist - zumindest formal - vollzogen. Die Orientierung am Modell der Marktwirtschaft ist allenthalben konsentiert, wobei jedoch noch völlig offen ist, wie die soziale Dimension dieser Marktwirtschaft aussehen soll

(Kollonay-Lehoczky 1993, S. 17f.). Marktbedingungen sind allerdings nur rudimentär etabliert. Die Privatisierung erfaßt im wesentlichen nur den mittelständischen Bereich und die Kleinunternehmen. Sie hat ihr Hauptfeld im Dienstleistungssektor. Die großen Produktionsunternehmen bilden nach wie vor das Rückgrat der jeweiligen Wirtschaft. Und sie sind nach wie vor fast ausschließlich in staatlicher Hand, auch wenn sie da und dort in private Aktiengesellschaften umdefiniert wurden, die an den Eigentums- und Machtverhältnissen nichts geändert haben. Nach wie vor ist der Staat der wichtigste und die Szene dominierende Arbeitgeber (Swiatkowsky 1992, S. 173 ff.; Szubert 1993, S. 144).

In den Unternehmen wird - von Land zu Land verschieden und in höchst unterschiedlicher Intensität - versucht, die Produktivität zu erhöhen, um sich langfristig am Markt behaupten zu können. Dies führt konsequenterweise zu Personalabbau. Damit ist eine immer weiter um sich greifende Arbeitslosigkeit zur realen Erfahrung für viele Menschen in diesen Ländern geworden. Inzwischen sind Systeme der Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit - wiederum in höchst unterschiedlicher institutioneller Ausprägung - etabliert. Die marktadäquate Lockerung der Preiskontrollen hat zur Herausbildung von Preisen für Waren und Dienstleistungen geführt, die sich immer mehr vom Lohnniveau entfernen, so daß es dem Großteil der Bevölkerung ökonomisch relativ schlechter geht als im alten System.

Fundamental geändert hat sich die Struktur des Hauptakteurs im Arbeitsrecht des nunmehr überwundenen Systems: der Gewerkschaften. Zwar sind die alten Gewerkschaften nicht einfach verschwunden: sie haben sich entweder zu autonomen Gewerkschaften westlicher Prägung umgewandelt oder formal Neugründungen vollzogen, wobei der Mitgliederstamm weitgehend erhalten blieb. Neben diesen quantitativ noch immer relevantesten Nachfolgeorganisationen der alten Gewerkschaften sind jedoch allenthalben konkurrierende Gewerkschaften getreten (Schienstock/Traxler 1993, S. 491ff.). Statt Gewerkschaftseinheit bestimmt jetzt Gewerkschaftspluralismus die Szene. Dabei geht es nicht nur um politisch unterschiedliche Orientierungen. Ebenso wichtig ist die Tatsache, daß etwa Branchengewerkschaften mit Unternehmens- und Betriebsgewerkschaften und zentrale Gewerkschaften mit dezentral regionalen konkurrieren. Was die Verbandsbildung auf Arbeitgeberseite angeht, ist man bislang über rudimentäre Ansätze nicht hinausgekommen. Es existieren Verbände für die privatisierten kleinen und mittelständischen Unternehmen, wobei der Organisationsgrad äußerst gering ist (Szubert 1993, S. 144). Im wesentlichen werden die Arbeitgeberverbandsaufgaben noch von den Kammern wahrgenommen, in denen die großindustriellen Staatsunternehmen dominieren.

Im Hinblick auf das neue Arbeitsrecht ist man sich lediglich darüber einig, daß dem Vertrag ein zentraler Stellenwert beigemessen werden muß. Der Weg "from status to contract" ist vorgezeichnet, weil er allein Marktkonformität ermöglicht. Doch damit ist wenig gewonnen. Offen ist die Frage des gesetzlichen garantierten Schutzniveaus ebenso wie die Gesamtstruktur des kollektiven Arbeitsrechts. Offen ist vor allem auch der Stellenwert der Gerichte als Konfliktlösungsinstanzen.

Nach meiner Erfahrung ist es in solcher Situation von vorrangiger Bedeutung, sich nicht in Detailregelungen einzelner Teilmaterien zu verlieren. Hauptaufgabe der zu erarbeitenden Kodifikationen ist vielmehr, die Umrisse eines kohärenten Gesamtsystems festzuschreiben. Hierbei können westliche Experten unter Beachtung der eingangs skizzierten Prämissen in Kommunikation mit den Akteuren im jeweiligen Land einen wichtigen Beitrag leisten. Die sich dabei ergebenden Probleme sind allerdings immens. Welche Rolle einem autonomen Tarifvertragssystem zukommen soll, ist ebenso klärungsbedürftig wie etwa die Frage, ob es erwünscht ist, ein Mitbestimmungssystem zu institutionalisieren. Nicht zuletzt geht es im übrigen darum, Tarifvertrag und eventuelle Arbeitnehmermitwirkung zur

Kompetenz der Arbeitsvertragsparteien und zum gesetzlichen Individualschutz in Beziehung zu setzen. Schließlich bedarf das Verhältnis justizieller Kontrolle zu anderen Mechanismen der Konfliktlösung (Arbeitskampf, Schlichtung etc.) ebenso der dringenden Klärung wie die Konstitution der zuständigen Gerichtsbarkeit (ordentliche Zivilgerichte oder spezielle Arbeitsgerichte etc.). Angesichts der skizzierten Gewerkschaftspluralität ist evident, daß das deutsche Tarifvertragssystem wohl kaum Lösungsansätze bietet. In den meisten Ländern Mittel- und Osteuropas spricht viel dafür, daß Tarifverträge auf Unternehmensebene wie auf sektoraler und intersektoral-nationaler Ebene in Betracht gezogen werden müssen. Dies lenkt den Blick in westliche Länder (wie etwa Frankreich oder Italien), die mit ähnlichen Strukturen konfrontiert sind. Das führt dann unmittelbar zu dem ungeheuer schwierig zu lösenden Problem der Repräsentativität auf der jeweiligen Ebene, die zum Tarifvertragsabschluß berechtigt. Sie zwingt zur Entscheidung der Frage, ob Tarifverträge nur für Gewerkschaftsmitglieder Wirkung entfalten oder erga omnes gelten sollen. Je nachdem, wie diese Frage entschieden wird, stellt sich das dann drängende Problem, ob nämlich nur mit einer oder mit allen repräsentativen Gewerkschaften auf der jeweiligen Ebene Tarifverträge geschlossen werden können. Die Frage der Rechtsqualität der Tarifnormen ist ebenso zu klären wie die Konkurrenz zwischen den verschiedenen Regelungsebenen. Schließlich bedarf der Klärung, was überhaupt tariflich regelbar sein soll, ob es eine Verhandlungspflicht der Arbeitgeberseite geben soll, welcher Stellenwert dem Arbeitskampf bei der Konfliktlösung zukommt, ob arbeitskampfvermeidende Verfahren vorgeschaltet werden sollen etc.. Schon diese wenigen Aspekte aus dem noch wesentlich umfangreicheren Problemspektrum allein der Strukturierung der Tarifautonomie mag die Komplexität der Aufgabe verdeutlichen. Festzuhalten ist dabei, daß es für all die vorgefundenen Fragen kein vorgefertigtes Lösungsmodell gibt, weil - wie eingangs skizziert - der Kontext in anderen Ländern ein jeweils anderer ist.

Ein zentrales Problem bei der Erarbeitung der Tarifvertragsstruktur liegt darin, daß die Arbeitgeberseite noch nicht richtig präsent ist. Dieses Manko verweist nicht nur auf das bisherige, bereits angedeutete Privatisierungsdefizit. Angesprochen ist damit auch die Tatsache, daß die Autonomiespielräume der staatlichen Unternehmen noch immer gegen null tendieren, die Regierung damit nolens volens zum eigentlichen Tarifpartner werden müßte. Hier ist nur zu hoffen, daß der Autonomiebereich der Unternehmen bald so ausgestaltet sein wird, daß sie und ihre Verbände die Bedingungen erfüllen können, die für das Funktionieren eines Tarifvertragssystems unabdingbar sind.

Es versteht sich von selbst, daß je nachdem, wie die angedeuteten Problemaspekte entschieden werden, der Gewerkschaftspluralismus verstärkt oder zu Gunsten der jeweils repräsentativsten Gewerkschaft zurückgedrängt werden kann. Und korrespondierend damit, wie im übrigen die Grenzen der Tarifautonomie gezogen werden, kann die Funktion der Tarifvertragsparteien ausgebaut bzw. zurückgedrängt werden. Je nachdem, wie die Konkurrenzfrage gelöst wird, kann der Mikro- oder Makroebene Priorität eingeräumt werden. Kurzum und ohne weitere Beispiele zu bemühen: die jeweilige Entscheidung ist eine essentiell politische, die ausschließlich von den Akteuren im jeweiligen Land getroffen werden muß. Die Rolle westlicher Experten muß sich hier darauf beschränken, die politischen Implikationen der jeweiligen rechtlichen Option zu verdeutlichen. Dies allerdings erfordert subtile Kenntnis der mit den in der Diskussion stehenden Lösungsalternativen in anderen Ländern gemachten Erfahrungen.

Will man sich nun für ein System innerbetrieblicher Arbeitnehmermitwirkung (oder gar ein System der Arbeitnehmermitwirkung in Unternehmensorganen) entscheiden, so sind wiederum viele Fragen klärungsbedürftig. Hoch-

schwierig ist schon das Problem, wer als Träger von Mitwirkungsrechten in Betracht kommt. Soll neben der ohnehin pluralen Gewerkschaftsstruktur noch ein weiteres Vertretungsorgan etabliert und damit ein duales System geschaffen werden oder ist es nicht besser, die im Betrieb bzw. Unternehmen repräsentativste Gewerkschaft oder ein aus allen dort vertretenen Gewerkschaften gebildetes Gremium mit dieser Aufgabe zu betrauen? Bei der politischen Entscheidung dieser Grundfrage spielt die Tatsache, daß im alten System die Gewerkschaften und ihre Funktionäre im Rahmen des damaligen Mitbestimmungssystems über erhebliche Privilegien verfügten (Kollonay-Lehoczky 1993, S. 48ff.), eine nicht unwichtige Rolle: ähnliche Hoffnungen werden selbstverständlich an ein Mitbestimmungssystem neuer Machart geknüpft.

Zu klären ist selbstverständlich der Gegenstandsbereich und die Intensität der Mitwirkungsrechte. Die Bestimmung des Gegenstandsbereichs hängt nun ganz wesentlich davon ab, wie die Grenzen der Tarifautonomie gezogen worden sind. Hier kommt es darauf an, so gut als irgend möglich Kompetenzkonflikte zu vermeiden. Auch wenn für die Dimensionierung des Gegenstandsbereichs der Mitwirkungstatbestände dasselbe gilt wie für die Lösung der zur Tarifautonomie angesprochenen Fragen, daß es sich nämlich um eine politische und deshalb ausschließlich von den Akteuren des jeweiligen Landes zu treffende Entscheidung handelt, so kann sich der westliche Erfahrungswissen transportierende Experte hier doch etwas weiter vorwagen. Es läßt sich nämlich nachweisen, daß ein Arbeitnehmermitwirkungssystem ungeachtet der Kontextbedingungen nur dann Sinn macht, wenn Arbeitnehmer bzw. deren Vertretungsorgane nicht lediglich an peripheren Entscheidungen beteiligt werden (Biagi 1990, S. 225). Auf Dauer wird es nur dann auf Akzeptanz der betroffenen Arbeitnehmer stoßen, wenn diese das Gefühl haben, daß es in für sie relevanten Fragen etwas bewirkt. Der Rat des westlichen Experten müßte demzufolge darauf hinaus laufen, entweder diesen Schritt zu wagen oder die Etablierung eines solchen - wie auch immer institutionell im einzelnen ausgestalteten - Systems besser ganz zu lassen.

Ähnliches gilt für den Intensitätsgrad. Es ist unmittelbar einleuchtend, daß ein Arbeitnehmermitwirkungssystem nur dann mit Akzeptanz durch die Arbeitnehmer rechnen kann, wenn es darauf angelegt ist, Einflußmöglichkeiten der Arbeitnehmer bzw. ihrer Repräsentanten zu eröffnen, bevor der Arbeitgeber eine Entscheidung trifft. Auch muß sichergestellt sein, daß der Arbeitgeber keine Maßnahme umsetzen kann, bevor die Mitwirkungsprozedur zum Abschluß gekommen ist. Andernfalls - insbesondere bei bloßer Information nach getroffener Entscheidung - wäre die Dauerfrustration der Arbeitnehmer vorprogrammiert.

Schwierig zu entscheiden ist die Frage, ob der Arbeitnehmervertretung echte Mitbestimmungsrechte eingeräumt werden sollen oder ob es bei Information und Konsultation bleiben soll. Hier darf nicht außer Acht gelassen werden, daß sich die Länder Mittel- und Osteuropas untereinander und im Verhältnis zu anderen Regionen in einem Investitionswettbewerb befinden. Weil aus der Sicht gewisser Investorenkreise psychologisch nicht zu vernachlässigende Vorurteile gegenüber solch intensiver Mitbestimmung bestehen, könnte dies dazu führen, eher zu Behutsamkeit bei der Intensität der Mitwirkungsrechte zu raten. Andererseits ist nicht zu verkennen, daß die Akzeptanz eines solchen Systems mit der Intensität der Mitwirkungsrechte in gewisser Weise korreliert.

Welche Entscheidungen hinsichtlich der Tarifautonomie und des Arbeitnehmermitwirkungssystems auch immer getroffen werden, ist noch immer offen, welcher Stellenwert der Individualautonomie im Verhältnis zu den Kompetenzen der kollektiven Akteure einzuräumen ist. Auch dies ist selbstverständlich wieder eine von den Akteuren im jeweiligen Land zu treffende politische Entscheidung, bei der westliche Experten darauf beschränkt sind, die arbeitsvertragsrechtlichen Implikationen alternativer politischer Optionen zu explizieren. Schwierig ist in diesem

Zusammenhang auch die Frage zu entscheiden, ob ausschließlich den Arbeitnehmern die Geltendmachung ihrer individuellen Rechte angelastet werden soll oder ob insoweit Verbandsklage durch Gewerkschaften bzw. Klagebefugnisse der eventuell von den Gewerkschaften unterschiedenen Organe der Arbeitnehmermitwirkung unterstützend in Betracht kommen. Bei der Bestimmung des gesetzlich fixierten individuellen Schutzniveaus ist selbstverständlich darauf zu achten, daß die von der Internationalen Arbeitsorganisation entwickelten Mindestbedingungen Beachtung finden. Für die mitteleuropäischen Länder stellt sich darüber hinaus die Frage, inwieweit sie die von ihnen entwickelten Regelungen von vorneherein an dem in der Europäischen Gemeinschaft erreichten Niveau (etwa beim Betriebsübergang, bei Massenentlassungen, beim Arbeitnehmerschutz im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers und hinsichtlich der Gleichbehandlung der Geschlechter am Arbeitsmarkt) orientieren. Diese Frage zielt gewissermaßen in das Zentrum der gegenwärtigen Diskussion: ob nämlich diese Länder einen Kurs der weitgehenden Deregulierung im Interesse der Schaffung von Investitionsanreizen einschlagen oder eher in Richtung Homogenisierung eines gesamteuropäischen Niveaus der Arbeitsbedingungen steuern sollen. In dieser hochpolitischen Auseinandersetzung ist der westliche Experte weitgehend zur Passivität verurteilt. Bei Erarbeitung der den Individualschutz betreffenden Regelungen ist es übrigens am ehesten möglich, Teilbereiche (etwa Mutterschutz, Schwerbehindertenschutz etc.) aus dem alten System zu übernehmen und in die neue Gesetzeslandschaft zu integrieren.

Einer der neuralgischsten Punkte ist das Kündigungsrecht (Kollonay-Lehoczy 1993, S. 33 ff). Es ist nur schwer zu vermitteln, daß in einer Marktwirtschaft ohne die Möglichkeit betriebsbedingter Kündigung nicht auszukommen ist. Hier regt sich allenthalben Widerstand, der auf die oben skizzierte Gewöhnung an ein System nahezu totaler Arbeitsplatzsicherheit zurückzuführen sein dürfte. Hier jedoch bleibt dem westlichen Experten keine andere Wahl als unerbittlich darauf zu drängen, die Möglichkeit betriebsbedingter Kündigung vorzusehen, weil andernfalls der Kollaps des Systems programmiert wäre. Besonders emotional besetzt ist die Frage der Möglichkeit der Kündigung wegen Krankheit. Hier allerdings könnte es sein, daß westliche Experten für die Umformung der Systeme in ihren Ursprungsländern viel dazu lernen können. Vielleicht wäre es ja durchaus denkbar, in manchen Fällen, in denen hierzulande Kündigung wegen Krankheit als möglich erachtet wird, solch eine Möglichkeit zu versperren und statt dessen den Arbeitgeber dafür zu subventionieren, daß er den Arbeitnehmer im Betrieb beläßt. Jedenfalls sind hier die durch marktwirtschaftliche Zwänge gebotenen Konsequenzen weit weniger klar als bei der betriebsbedingten Kündigung.

Indessen: hier geht es nicht darum, Lösungsansätze für die jeweiligen Einzelprobleme zu entwickeln. Entscheidend ist vielmehr der Hinweis auf die Komplexität des ineinander verzahnten Gesamtpanoramas des jeweils zu erarbeitenden Arbeitsrechts. Je nachdem, wie an der einen Stelle die Weichen gestellt werden, fallen die Folgeentscheidungen für andere Teile des Gesamtsystems unterschiedlich aus. Diese Entscheidungen werden im Blick auf die in der Eingangspassage skizzierten Rahmenbedingungen in jedem Land anders getroffen werden. Es wird deshalb ebenso wenig eine einheitliches Arbeitsrecht für Mittel- und Osteuropa geben wie es ein einheitliches Arbeitsrecht für Westeuropa gibt. Die dort etablierten Systeme und die damit gemachten Erfahrungen können jedoch für Mittel- und Osteuropa in der geschilderten Weise fruchtbar gemacht werden. Daraus entsteht dann etwas eigenständig Neues, was nicht als bloße Kopie bereits vorhandener und erprobter "Modelle" begriffen werden kann. Die Dimensionen dieses Neuen zu erarbeiten und dessen Umrisse in Gesetzen zu fixieren ist die vordringliche Aufgabe. Die Detailarbeit ist dann cura posterior.

Mit der Erarbeitung von Gesetzen und der Schaffung entsprechender Institutionen ist es jedoch nicht getan. Erforderlich ist darüber hinaus vielfältige Implementierungshilfe, die vor allem dadurch geleistet werden kann, daß Schulungsprogramme eingerichtet werden, in denen die Betroffenen mit der Funktion des neuen Arbeitsrechts vertraut gemacht werden. Hier sind westliche Experten erneut und in besonderem Maße gefordert.

Resümierend ist schließlich festzuhalten, daß bei der Analyse der gegenwärtigen Transformation des Arbeitsrechts in Mittel- und Osteuropa nicht nur die Ergebnisse des jeweiligen Umgestaltungsprozesses von Interesse sind, sondern zumindest ebenso sehr die Bedingungen, unter denen solche Transformation zustande kommt. Und hier hat es den Anschein, als habe die bisherige intensive Kommunikation mit den westlichen Experten auf beiden Seiten inzwischen zu einem beträchtlichen Anstieg des Reflexionsniveaus geführt, der hoffen läßt, daß sich in diesem Prozeß eine Methode herausbildet, die dann auch für Systemtransformationen in anderen Regionen der Welt fruchtbar gemacht werden kann.

Literatur

Biagi, M. (1990): Forms of Employee Representation at the Workplace, in: Blanpain, R. (ed.), Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies, 4. Aufl., volume 1, Deventer/Boston, S. 197-239.

Colneric, N. (1979): Der Industrial Relations Act 1971. Ein Beispiel ineffektiver Gesetzgebung aus dem Bereich des kollektiven Arbeitsrechts, Ebelsbach.

Kahn-Freund, O. (1979): Arbeit und Recht, a.d. Englischen übers. von Franz Mestitz, Köln.

Kollonay-Lehoczy, C. (1993): Entwicklungen des Arbeitsrechts in Europa: Von einer Zentralwirtschaft zur Marktwirtschaft, in: Internationale Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit, 4. Europäischer Kongreß für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Materialien, Brüssel, S. 13-52.

Nagy, L. (1984): The Socialist Collective Agreement, Budapest.

Rood, M. (1992): Workers' Participation: New Initiatives at European Level, in: The International Journal of Comparative Law and Industrial Relations, S. 319-331.

Schienstock, G./Traxler, F. (1993): Von der stalinistischen zur marktwirtschaftlichen Konvergenz? in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 484-506.

Sewerynski, M. (1993): Development of the Collective Bargaining in Poland after the Second World War, in: Comparative Labor Law Journal, S. 441-477.

Summers, C. (1991): Patterns of Dispute Resolution: Lessons from four Countries, in: Comparative Labour Law Journal, S. 165-177.

Swiatkowski, A. (1992): The Role of the State in Industrial Relations in Eastern and Central Europe: The Case of Poland, in: IIRA, 9th World Congress, Proceedings, Volume 1, Sydney, S. 164-177.

Szubert, M. (1993): Problems of the Transformation of Labour Relations in the Light of the Polish Experience, in: Blanpain, R./Weiss, M. (ed.), The Changing Face of Labour Law and Industrial Relations, Baden-Baden, S. 142-153.

Weiss, M. (1987): Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany, Deventer/Boston.

Weiss, M. (1990): Labor Law and Industrial Relations in Europe 1992: A German Perspective, in: Comparative Labor Law Journal, S. 411-424.

Weiss, M. (1991): The Transition of Labour Law and Industrial Relations: The Case of German Unification - A Preliminary Perspective, in: Comparative Labor Law Journal, 1-17.

Wlotzke, O. (1993): Das Arbeitsrecht beim Übergang von einer Zentralwirtschaft am Beispiel der Herstellung der deutschen Einheit, in:

Internationale Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit, 4. Europäischer Kongreß für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Materialien, Brüssel, S. 13-52.

% Vom 6. bis 9. September 1993 (Kollonay-Lehoczky 1993).

% International Industrial Relations Association, 4. Europäischer Regionalkongreß, Helsinki, vom 23. bis 26. August 1994, Abteilung 4: Transformation of the Industrial Relations in Central and Eastern Europe. Der Autor dieses Beitrags wird diese Abteilung leiten.

% So in Bulgarien, Kroatien, Polen, Slowenien, der Slowakischen Republik und Ungarn.

% In diesem Kontext besonders lehrreich das Beispiel des britischen Industrial Relations Act. Vgl. hierzu die alle Problemdimensionen sorgfältig ausleuchtende Monographie von Colneric (1979).

% Nur vor diesem Hintergrund ist etwa das am 9. Juli 1993 erlassene und im Amtsblatt der Republik Slowenien Nr. 42/93 vom 22. Juli 1993 veröffentlichte Gesetz über die Mitwirkung der Arbeitnehmer zu begreifen, das weitgehend eine Kopie der deutschen Betriebsverfassung darstellt.

% Dieser Weg ist nicht zuletzt auf mein Drängen insbesondere in Kroatien mit Erfolg eingeschlagen worden.

% Typisch für solche Sichtweise etwa die im übrigen höchst informative Studie von Nagy (1984, S. 15), wo die Kollektivverträge der sozialistischen Länder in die seit dem 19. Jahrhundert gewachsene Tarifvertragstradition gestellt werden

% Wie es etwa in Slowenien nach deutschem Vorbild im Rahmen des Gesetzes über Arbeitnehmermitwirkung mitetabliert worden ist (vgl. FN 5).

% Zu diesem Zweck wurde jüngst in Kroatien ein international beschicktes Hochschulzentrum für Verwaltung und Wirtschaft gegründet, in dem entsprechende Programme ausgearbeitet werden sollen.